

ملاءمة مهارات الموظفين من الخريجين الجدد لمتطلبات سوق العمل حسب منظور مسؤولي الشركات في مدينة بنغازي ليبيا

أ.د. عبد الغفار فرج المنفي

(جامعة بنغازي - كلية العلوم - قسم الإحصاء)

أ. جميلة عمر الدروقي

(جامعة بنغازي - كلية العلوم - قسم الإحصاء)

أ. عطية ايوبكر الفيتوري

(المركز الليبي للبحوث والدراسات الاكتوارية - الضمان الاجتماعي)

تاريخ النشر: ١ أكتوبر ٢٠٢٥م

الملخص:

تواجه معظم الدول النامية تحدياً متزايداً في تحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل، في ظل اتساع الفجوة بين التكوين الأكاديمي والمهارات الفعلية المطلوبة ميدانياً. تهدف هذه الدراسة إلى قياس مدى توافر المهارات الفنية والتقنية لدى الخريجين الجدد في تخصصات الطب، الهندسة، وتقنية المعلومات، وذلك من وجهة نظر المسؤولين في المؤسسات الليبية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على أداتين لجمع البيانات: استبانة موجهة إلى عينة من الخريجين، وأخرى إلى عينة من أرباب العمل. وقد بلغ حجم العينة ٢١٥ مفردة، موزعة على القطاعات الثلاثة. كشفت النتائج عن وجود فجوة ملحوظة بين المهارات المكتسبة أثناء الدراسة الجامعية وتلك التي يتطلبها سوق العمل، لا سيما في جوانب التطبيق العملي ومهارات التواصل والالتزام. وتوصي الدراسة بضرورة تطوير المناهج، وتعزيز الشراكة بين المؤسسات التعليمية وسوق العمل، وتصميم برامج تدريبية تخصصية تستجيب لاحتياجات التوظيف الفعلية. تسعى هذه الدراسة إلى تقديم تصور واقعي يمكن أن يساهم في دعم صناع القرار وتحسين جودة مخرجات التعليم العالي بما ينسجم مع متطلبات التنمية الوطنية.

الكلمات المفتاحية :

(المواءمة، التعليم العالي، المهارات المهنية، سوق العمل الليبي، الخريجون الجدد)

Abstract

Developing countries increasingly face the challenge of aligning higher education outcomes with labor market needs, particularly as the gap widens between academic training and the practical skills demanded in the field. This study aims to assess the availability of technical and vocational skills among recent graduates in medicine, engineering, and information technology, from the perspective of executives in Libyan institutions. Employing a descriptive-analytical methodology, the study utilized two instruments for data collection: one questionnaire targeting a sample of graduates, and another aimed at a sample of employers. The sample comprised 215 respondents across the three sectors. Findings revealed a significant gap between the skills acquired during university education and those required in the labor market, especially in terms of practical application, communication skills, and professional commitment. The study recommends revising curricula, strengthening partnerships between educational institutions and the labor market, and designing specialized training programs that respond to actual employment needs. This research seeks to offer a realistic framework that could support policymakers and enhance the quality of higher education outcomes in alignment with national development goals.

Keywords:

(alignment, higher education, vocational skills, Libyan labor market, new graduates)

المقدمة:

تناولت العديد من الدراسات المحلية والاقليمية والدولية مشكلة عدم مواءمة مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل، واتفقت جل هذه الدراسات على ضرورة خلق انسجام بين النظريات العلمية والتطبيق العملي لها في معظم التخصصات واشراك المؤسسات والشركات في وضع خطط التعليم واهدافه لمواجهة احتياجات سوق العمل، فقد اوضحت ظاهرة عدم المواءمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل ظاهرة تزداد اتساعاً وخطورة مما جلست معها آثار سلبية على الاقتصاد المحلي وعلى امكانات الشباب، فبدلاً من أن يكون التعليم ضامناً للمستقبل أصبح هادراً لوقت وجهد وطاقات الشباب ولاستثمارات الدول في مواردها البشرية، وشكل هذا الأمر صعوبة لدى أصحاب الأعمال في الحصول على المهارات المناسبة لتشغيل أعمالهم، من شكل تحدد كبير متمثلاً في ارتفاع نسب بطالة الخريجين من الجامعات، التي هي نتيجة لتدني كفاء خريجي الجامعات بصفة خاصة والتعليم العالي بصفة عامة ، ووجود فجوة بين بين احتياجات سوق العمل من تخصصات ومهارات ومنتجه الجامعات الليبية، وما يعز هذا الاعتقاد هم وجود عدد متزايد باستمرار من العاملين الاجانب في قطاعات العمل الخاص فهؤلاء لديهم مهارات لا تتوفر بخريج الجامعات الليبية فضلاً عن التزامهم وانضباطها في العمل ورخص أجورهم. تزويد سوق العمل بخريجين أكفاء قابلين للتعليم الذاتي والمستمر، يمتلكون المعارف والمهارات والكفايات التي تساعد على الاندماج في عملهم بالشكل الذي يتطلب سوق العمل (عيسان، ٢٠٠٦).

لقد كان سوق العمل الليبي يستوعب معظم الخريجين تقريباً ، غير أنه في السنوات الأخيرة قلت فرص الحصول على العمل نتيجة تغير المهن المرغوبة، وتركيز الطلاب والجامعات على تخصصات معينة ومهارات محددة لا يحتاجها سوق العمل في الوقت الراهن، فهو يحتاج الى مهارات وتخصصات حديثة تتلاءم مع الاحتياجات الحديثة

لسوق العمل، بالإضافة الى ما سبق فان مؤسسات التعليم العالي غير قادرة على ربط سياسة القبول باحتياجات سوق العمل وكذلك رغبة اولياء الأمور في تخصصات معينة لأبنائهم ، وهذا يتنافى مع رسالة التعليم الجامعي الذي يسعى الى إعداد خريجين مؤهلين للدخول الى سوق العمل والرفع من المستوى الاقتصادي لهم ولدولتهم ، فبدلاً من ذلك وبسبب عدم المواءمة والتواصل مع ارباب العمل، هدرت طاقات الشباب إذ ساقهم تعليمهم الى البطالة في أغلب الأحيان. ومخرجات التعليم العالي هي مجموعة من المعارف والمهارات والتصرفات التي يجب أن يتقنها المتعلم خلال العملية التعليمية لتؤهلها للتفاعل مع متطلبات سوق العمل المختلفة (الدلو، ٢٠١٦). نظراً للأعداد الهائلة من الخريجين العاطلين عن العمل مؤشراً قوياً حول الهوة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات سوق العمل وهي ازمة تكمن في طبيعة تطور مؤسسات التعليم العالي في عالمنا العربي تستدعي الاهتمام بالتوعية للحد من البطالة وزيادة التنافسية وتمكين وتشجيع التخصصات العلمية والتقنية في ظل التقدم العلمي (السلمي، ٢٠١٧)

ومن أهم الجوانب التي تؤثر على نوعية مخرجات التعليم الجامعي هي: الكفاءة الداخلية المتمثلة في قدرة الجامعة على إعداد أكبر عدد من المخرجات مقارنة بالمدخلات، مع ملائمة نوعية المخرجات للمواصفات المطلوبة، وتوفير الكوادر البشرية القادرة على القيام بهذه الاعباء، بالإضافة الى الكفاءة الخارجية المتمثلة في قدرة مؤسسات التعليم على تزويد الخريجون بالمهارات والمؤهلات والخبرات التي تمكنهم من اداء المهام الموكلة لهم في مواقع عملهم بجدارة، أي المواءمة بين عمليات الاعداد وبين حاجة سوق العمل والمهارات المطلوب.

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة هذه الدراسة في عدم مواءمة مخرجات التعليم العالي من مهارات وتخصصات الخريجين لاحتياجات سوق العمل الليبي، مما ادى الى تفشي ظاهرة البطالة بين الشباب من الخريجين، بسبب تدني التحصيل المعرفي والتأهيل التخصصي وضعف المهارات والقدرات، فضلاً عن زيادة في عدد الخريجين بتخصصات لا يحتاجها سوق العمل بهذا الكم، ونقصهم في تخصصات مطلوبة، ووفقاً لما سبق نستطيع صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الآتي: هل مخرجات التعليم الجامعي تواءم متطلبات سوق العمل الليبي؟ وهل يتواصل المسؤولون في التعليم العالي مع سوق العمل لتحديد الاحتياجات؟ وماهي المقترحات لتفعيل التواصل بين أرباب العمل والجامعات المواءمة مخرجات التعليم مع متطلبات السوق؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى /

١. تحديد المهارات والقدرات التي يحتاجها سوق العمل في المجال الطبي ومجال الاتصالات وتقنية المعلومات من وجهة نظر المسؤولين بالشركات.
٢. تحديد مدى ملائمة التخصصات التي تمنحها الجامعة في المجالات الثلاث لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر المسؤولين بالشركات.
٣. تقييم الخريج لمهاراته وقدراته ولتخصصه بعد التحاقه بمجالات العمل في التخصصات الثلاث.
٤. الوصول من خلال المسؤولين بالشركات لمقترحات تفعيل التواصل بين المؤسسات العاملة في سوق العمل والجامعات للارتقاء بالمستوى المهاري للخريج لتتلاءم مع احتياجات سوق العمل.

أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة اهميتها من أن بطالة خريج الجامعة هي أخطر ما يواجه الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي في ليبيا والدول العربية والأوربية، لذا فان هذه الدراسة تكتسب أهمية خاصة في الوقت الحالي والمستقبلي، إذ انها تعالج اهم القضايا التي تواجه خريج الجامعة وهي عدم مواءمة التخصصات والمهارات والقدرات التي يكتسبها من التعليم الجامعي لاحتياجات سوق العمل، وتكمن أهمية تعليم مهارات التفكير للمتعم في تخريج متعلمين فعالين قادرين على التعلم الذاتي، وعلى تنظيم شؤون حياتهم منتجين في مجتمعهم ومتعاونين، محترمين لآخرين، ومبادرين، لديهم الشجاعة الادبية في طرح الأفكار والآراء، قادرين على اتخاذ القرار المناسب والابتكار والأبداع والتفكير في الاختبارات المتعددة (الحارثي وبن ناصر، ٢٠١٣).

. كما خرج (الدمهوري، ٢٠١٣) بدراسة مجموعة من الأسباب التي أدت الى ضعف المؤامة منها قلة اجادة الخرجين اللغة الإنجليزية وطرق التدريس في الجامعات التي تعتمد على أسلوب التلقين واسترجاع المعلومات وعدم كفاءة الارشاد الأكاديمي في توجيه الميين للتخصصات التي يحتاجها سوق العمل.

أسئلة الدراسة

انطلاقاً من مشكلة الدراسة وأهدافها، تسعى هذه الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

السؤال الرئيسي:

- ما مدى توافر المهارات المهنية لدى الخريجين الجدد ومدى مواءمتها لمتطلبات سوق العمل

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

١. ما مدى توافر المهارات التقنية لدى الخريجين الجدد كما تراها الشركات في سوق العمل؟
٢. إلى أي مدى يمتلك الخريجون الجدد مهارات الالتزام والانضباط المهني؟
٣. ما تقييم الشركات لمدى تخصص الخريجين الجدد في المجالات التي يحتاجها سوق العمل؟
٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم المهارات المهنية للخريجين تعزى إلى نوع التخصص (علمي - أدبي - تقني)؟

فرضيات الدراسة:

١. لا يشارك ارباب العمل في وضع سياسة التعليم الجامعي الليبي.
٢. لا يوجد توافق بين مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل الليبي.

منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة محل الدراسة.

مواءمة مهارات الموظفين من الخريجين الجدد لمتطلبات سوق العمل وتحليل بياناتها والآراء التي تطرح حولها.

الدراسات السابقة:

دراسة المبروك (٢٠١١) مع دراسة ميدانية لخريجي جامعة قاصدي مرح ورقلة، رسالة أهم ما استخلصته الدارسة هو ضرورة إيجاد حلول في مجال المواءمة بين التعليم العالي وسوق الشغل من خلال إيجاد شراكة بين قطاع التعليم والمؤسسات الاقتصادية.

دراسة هناء بنت محمد أمين (٢٠١٢): التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل: تجربة سلطنة عمان. تمت إدارة المسح من قبل فريق عمل الوزارة وبالتعاون مع المركز الدولي لأبحاث التعليم العالي في جامعة كاسل - ألمانيا من خلال استبيان إلكتروني (٦٠ سؤالاً - ٢٤٥ متغير) (تضمن ثلاثة محاور: البيئة التعليمية، والمرحلة الانتقالية من التعليم العالي لسوق العمل، وعالم الوظيفة والعمل. وتم جمع البيانات إلكتروني من خلال الموقع الإلكتروني للمسح، وبلغت نسبة الاستجابة ٢٣٪ وأن بيانات مسح خريجي التعليم العالي توفر معلومات للطلبة وأولياء الأمور وراسمي السياسات - مواءمة برامج التعليم العالي مع سوق العمل و توفير تغذية راجعة لمؤسسات التعليم العالي - يدعم عملية الاعتماد وضمان الجودة .

دراسة عبدالله الشبه ومسعود حدود، (٢٠١٥) : هدفت إلى دراسة معرفة أسباب عدم التوافق بين التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل، إضافة الى الوقوف على أهم الاختلالات التي أدت إلى وجود فجوة بين المخرجات للتعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل، وتوصلت الدراسة إلى زيادة أعداد الباحثين عن العمل بشكل عام وزيادة نسبة البطالة الذين من ضمنهم العنصر النسائي بشكل خاص، وأوصت بالعمل على إيجاد خطة شاملة لتطوير الاقتصاد الليبي الذي يأتي من ضمنه متطلبات سوق العمل لاستيعاب خريجي التعليم الجامعي في جميع التخصصات المختلفة سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص.

دراسة العوفي (٢٠١٦) هدفت الي التركيز على التركيز على أهمية تحسين مخرجات التعليم العالي بإكسابهم المهارات التخصصية المناسب لسوق العمل العماني ولتحقيق الهدف اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت نتائج الدراسة ببيان اهم الجوانب المنظومة التعليمية الذي ينبغي تطوير جودتها لتحسين مخرجات التعليم العالي ليؤم احتياجات سوق العمل.

دراسة البهنساوي (٢٠١٨): هدفت الدراسة الي تشخيص مشكلة عدم المؤامة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل المصري، وتقديم رؤية لتطوير ثقافة العمل لدي الشباب بما يحقق التنمية المستدامة واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي وتم تطبيق استبانة على عينة من الخرجين في القطاع العام والخاص عددهم (٥٠٦) وتوصلت الدراسة لتصورات حول جدوى التعليم الجامعي وتأهيل الخرجين لسوق العمل وخرجت الدراسة باستراتيجية لتطوير التعليم الجامعي وفقا لاحتياجات سوق العمل.

دراسة عامر (٢٠١٨):هدفت الدراسة الي المؤامة بين جودة مخرجان التعليم في الجامعات السعودية و متطلبات سوق العمل السعودي وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠ ولتحقيق الهدف استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي التحليلي وطبقت علي عينة من الجامعات الحكومية والمستفيدين الخارجين من خريجي الجامعات و بلغ عددهم (٣١٩) من القيادات الاكاديمية و أعضاء هيئة التدريس (١٢٦) خريج (٤٣٩) من المستفيدين الخارجيين و توصلت الدراسة بأهم متطلبات سوق العمل السعودي وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠ وكان الرضا عن جودة المخرجات متوسطة مما ينبغي في سوق العمل التخطيط و التطوير لبرامجها.

اجمالا اكدت الدراسات السابقة الي زيادة اعداد الخرجين الباحثين عن العمل الي زيادة البطالة و التأكيد علي مؤامة جودة خريجي الجامعات مع احتياجات الخرجين علي فرص العمل المناسبة لتخصصاتهم ، و عتي ان هناك مشكلة في مؤامة مخرجات التعليم العالي و سوق العمل ادي الي ظهور و تفشي البطالة بين الخرجين ، و يلاحظ ان مؤسسات التعليم العالي و المشرفين عليها اغفلت جانب مهم من جوانب العملية و التعليمية وهب تقييم خريجها ومتابعتهم لمعرفة مدي مؤامة المهارات و الكفايات النني يمتلكها هؤلاء الخريجون مع متطلبات سوق العمل، واقترحت الدراسات السابقة بعض النماذج و الاليات و الاستراتيجيات التي يمكنها من مؤامة بين الخرجات وسوق العمل .

وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة وبناء محاور الدراسة والإجابات على أسئلة الدراسة.

التحليل النقدي للدراسات السابقة:

تبرز دراسة المبروك (2011) في كونها من أوائل المحاولات التي تناولت العلاقة بين مخرجات التعليم وسوق العمل في السياق الجزائري، إلا أنها اکتفت بوصف عام للحلول دون أن تقدم أدوات إجرائية لتطبيق الشراكة المقترحة بين الجامعة وسوق العمل، ما يقلل من فاعليتها العملية.

أما دراسة هناء بنت محمد أمين(2012) ، فتميزت باتساع نطاقها المنهجي وتنوع محاورها، وهو ما أتاح معلومات شاملة للسياسات التعليمية، لكنها اعتمدت على استجابات إلكترونية بنسبة مشاركة منخفضة، مما قد يحد من تعميم نتائجها.

وجاءت دراسة عبد الله الشبه ومسعود حدود (2015) لتضع بُعدًا اقتصاديا في تحليل فجوة المؤامة، إلا أن تركيزها الأكبر كان على رصد الفجوة، ولم تتعمق في تحليل نوعية المهارات المفقودة لدى الخرجين أو تقييم استجابة المؤسسات التعليمية لها.

في دراسة العوفي(2016) ، كان التركيز مباشرًا على المهارات التخصصية، وهو ما يعزز صلتها بالدراسة الحالية، لكن محدودية بيانات العينة وضعف الربط بين الإطار النظري والتوصيات يقللان من إمكان استثمار نتائجها بشكل موسع.

أما دراسة البهنساوي(2018) ، فقدمت نموذجًا متماسكًا لتحليل ثقافة العمل لدى الشباب في مصر، وتوصياتها جاءت واقعية نسبيًا، رغم أن تحليلها اعتمد بدرجة كبيرة على وجهات نظر الخرجين دون إشراك فعلي لأرباب العمل.

وفي السياق ذاته، أظهرت دراسة عامر (2018) مستوى رضا متوسط عن مخرجات التعليم الجامعي في السعودية، لكنها لم تعالج بالتفصيل التباين بين الجامعات أو تأثير طبيعة البرامج الأكاديمية على المهارات الوظيفية الفعلية.

أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسات السابقة:

يتضح من مراجعة الدراسات السابقة أنّ ثمة قواسم مشتركة تربطها، يأتي في مقدّمتها الاهتمام بمواءمة التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل، والتركيز على فجوة المهارات التي يعاني منها الخريجون. كما تشترك معظم هذه الدراسات في اعتمادها على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام أدوات ميدانية مثل الاستبيانات أو المقابلات لجمع البيانات. ومن حيث النتائج، فإنّ جميعها خلّصت إلى أنّ ضعف التنسيق بين المؤسسات الأكاديمية والقطاعات التشغيلية يُعدّ أحد أبرز أسباب ارتفاع معدلات البطالة في أوساط الشباب.

في المقابل، تختلف هذه الدراسات من حيث نطاقها الجغرافي؛ فبينما ركّزت دراسات مثل دراسة المبروك وعبد الله الشبه على السياق الليبي والجزائري، امتدت أخرى مثل دراسة عامر وهناء إلى التجربة الخليجية، كما تباينت الدراسات في شمولية العينة وتنوع المشاركين، إذ دمجت بعض الدراسات بين وجهات نظر الخريجين وأصحاب العمل، بينما اقتصرّت أخرى على فئة واحدة فقط. كذلك، برز اختلاف في عمق التحليل؛ حيث قدّمت بعض الدراسات نماذج أو استراتيجيات تطويرية، بينما اكتفت أخرى برصد الظاهرة دون تقديم آليات ملموسة للتطوير.

الفجوة البحثية:

على الرغم من أنّ الدراسات السابقة تناولت بشكل واسع أبعاد العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل، فإن أغلبها ركّز إما على توصيف الظاهرة أو تقديم حلول عامة دون الدخول بعمق في تحليل المهارات المهنية الفعلية المطلوبة في بيئات العمل المحلية. كما أنّ كثيرًا من هذه الدراسات اكتفت باستطلاع رأي الخريجين أو المسؤولين في المؤسسات التعليمية، متجاهلة بشكل ملحوظ وجهة نظر أصحاب العمل أنفسهم، الذين يُشكّلون الطرف الأكثر ارتباطًا بتوظيف هذه المخرجات. يُضاف إلى ذلك أنّ عددًا من الدراسات أغفلت الخصوصية السياقية لكل مدينة أو قطاع إنتاجي، الأمر الذي يؤثر على فاعلية التوصيات العامة عند تطبيقها محليًا. ومن هنا، تنبع أهمية الدراسة الحالية التي تسعى لسد هذه الفجوة من خلال تحليل واقعي لتوقعات سوق العمل في مدينة بنغازي، وربطها بالمهارات التي يمتلكها الخريجون الجدد، وذلك من خلال دمج رؤية الطرفين وتقديم نتائج قابلة للتطبيق ضمن بيئة محلية محددة.

الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

لقد ساعدت الدراسات السابقة في تشكيل الخلفية النظرية والمنهجية للدراسة الحالية، حيث أسهمت في توجيه الانتباه إلى أهم المهارات التي يُفترض أنّ يمتلكها الخريجون الجدد، كما وفّرت نماذج تحليلية ساعدت في تحديد أبعاد الفجوة بين التعليم وسوق العمل. ومن خلال مراجعة تلك الأدبيات، تبلورت ملامح مشكلة الدراسة الراهنة بشكل أدق، خاصة في جانبها المتعلق بالمهارات المهنية وتوقعات أرباب العمل في السوق الليبي. كذلك استفادت الدراسة الحالية من تنوع الأدوات المنهجية المستخدمة في تلك الدراسات، مما ساعد في تصميم أداة قياس تراعي الخصوصية المحلية من جهة، وتحافظ على دقة المقارنة العلمية من جهة أخرى. ويمكن القول إنّ هذه الخلفية النظرية شكّلت نقطة انطلاق حيوية لتطوير محاور الدراسة، وتحديد الأسئلة التي تسعى للإجابة عنها، بما يجعل هذه الدراسة امتدادًا تطبيقيًا متقدمًا ضمن مسار بحثي يحتاج إلى مزيد من التعمّق والمواكبة.

مصادر البيانات:

تم اعداد استمارتين وتوزيعهما على مفردات الدراسة وحصر وتجميع البيانات ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج

(SPSS STATISTICAL PACKAGE FOR SOCIAL SCIENCE).

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من مجموعتين مستقلتين، أولهما موظفين حديثي التخرج في ثلاثة تخصصات هي الطب والهندسة وتقنية المعلومات)، موزعين على (٤٢) شركة خاصة في مدينة بنغازي، بلغ عددهم فيها (٤٧٠) موظف، تم اختيار عينة عشوائية منهم قوامها (٢١١) موظف، بالاعتماد على أحد المعادلات الاحصائية التي تستخدم لتحديد حجم العينة (١)، وثانيهما أرباب العمل من الشركات الخاصة البالغ عددها (٤٢) شركة مثلهم (٧٨) مسئول أي بواقع شخصين من كل شركة تقريبا كانت الفئة العمرية من ٢٤ سنة الي اكثر من ٤٥ سنة لمدة زمنية من ٢٠١٢ - ٢٠١٧ م أي لمدة ٥ سنوات للشركات العاملة في مدينة بنغازي .

أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على الكتب والمراجع والدراسات السابقة ذات الصلة بمشكلة الدراسة تم تصميم استمارتي استبيان إحداهما للخريجين والأخرى للمسؤولين بالشركات محل الدراسة. تحديد أبعاد الدراسة الرئيسية.

البعد	التصنيف	عدد الأبعاد	معامل الثبات	معامل الصدق
المهارات الفنية للعاملين الجدد	المسؤولية	١٩	٠.٩٢١	٠.٩٥٩
الجوانب التقنية		٨	٠.٩٠٢	٠.٩٥٠
الالتزام		٤	٠.٧٠٠	٠.٨٣٧
التخصص وسوق العمل		٥	٠.٧٣٦	٠.٨٥٨
تنمية المهارات	الخريجون	١٦	٠.٨٧٥	٠.٩٣٥
تطوير المهارات العملية الفنية		١٥	٠.٩٣٤	٠.٩٦٦
رضى الخريج على المؤسسة التعليمية		١٤	٠.٩٣٨	٠.٩٦٩

وتجدر الإشارة إلى أن الدراسة واجهت بعض التحديات الميدانية المحدودة، تمثلت في صعوبة الوصول إلى بعض مفردات العينة في الوقت المحدد، وتأخر تجاوب عدد من المؤسسات المعنية، مما استدعى بذل جهد إضافي لتأمين المشاركة المطلوبة دون الإخلال بإطار الدراسة.

مصطلحات الدراسة:

سوق العمل الليبي:

يقصد به الوظائف المتاحة في القطاع الخاص الليبي من الكوادر المتخصصة. هو الجهد الارادي الهادف الذي يبذله الانسان لتحقيق ذاته، وإبراز قدراته المادية والفكرية والروحية، وهو عنصر رئيس في بناء المجتمع ورفي الدولة، وهو يشارك مع غيره من العناصر الانتاجية في تحقيق عملية التنمية الشاملة (العسل، ١٩٩٦)

التعليم الجامعي:

ويقصد به خريجي جامعة بنغازي من التخصصات الطبية والاتصالات وتقنية المعلومات. هو تلك العملية الاجرائية المقصودة التي تستخدم فيها التطبيقات التكنولوجية المتقدمة المبينة على أحداث ما اكتشفه علم التعليم من قوانين صالحة للمجتمع (الحوات، ٢٠٠٧).

مؤامة بين مخرجات التعليم الجامعي لسوق العمل:

انسجام مخرجات التعليم الجامعي من الكوادر البشرية مع متطلبات سوق العمل الليبي. وتفرض المؤامة أيضاً أن يساهم التعليم العالي في المحافظة على المعرفة وتوسيع نطاقها وتعميقها ونشرها بشكل يتيح للإنسان حل مشكلاته. كما تقتضي المؤامة المحافظة على التنوع الثقافي، واحترام حقوق الإنسان (رشد، ٢٠٠٧).

مخرجات التعليم العالي:

مجموعة من المعارف والمهارات والتصرفات التي يجب أن يتقنها المتعلم خلال العملية التعليمية لتؤهله للتفاعل مع متطلبات سوق العمل المختلفة (الدلو، ٢٠١٦).

نتائج الدراسة:

ملائمة مهارات الموظفين من الخريجين الجدد لمتطلبات سوق العمل حسب منظور المسؤولين بالشركات.

أولاً: نتائج الدراسة الميدانية لأفراد عينة الدراسة من مسؤولي الشركات

الخصائص العامة لأفراد عينة الدراسة: -

للتعرف على الخصائص العامة لأفراد عينة الدراسة من مسؤولي الشركات تم استخراج جداول التوزيعات التكرارية والمئوية وإيجاد الأشكال البيانية المناسبة وقد كانت النتائج كما بالجدول رقم (١) الذي أشارت نتائجه إلى أن أفراد عينة الدراسة من المسؤولين بالشركات أو المؤسسات التي بلغ عددها (٤٢) شركة أو مؤسسة ، كان معظمهم من الذكور (٨١.٨%) ومن الذين تجاوزت أعمارهم ٣٠ سنة حيث بلغ نسبتهم (٧٨.٤) ، ومعظم هؤلاء (٩٦.٠) هم من حملة مؤهلات العليا سواء أكان دبلوم عالي يعادل الجامعة أو بكالوريوس وماجستير ودكتوراه ، وقد تعددت تخصصات هؤلاء كما هو موضح بالجدول رقم (١) و تجاوزت سنوات خبرة (٤٣.٣) التسع سنوات .

جدول (١)

الخصائص العامة للمبحثين

الصفة	التصنيف	%
الجنس	ذكر	٨١.١
	أنثى	١٨.٩
الفئة العمرية	٢٤-٢٩	٢١.٦
	٣٠-٣٤	٢٤.٣
	٣٥-٣٩	١٨.٩
	٤٠-٤٤	٢٥.٧
	٤٥ سنة فما فوق	٩.٥
المؤهل	شهادة ثانوية	١.٤
	دبلوم متوسط	٢.٧
	دبلوم عالي	١٨.٨
	بكالوريوس	٦٧.٦
	ماجستير	٩.٥
	إدارة الأعمال	٨.١
التخصص العلمي	إدارة هندسية	١.٤
	تقنية طبية	٨.١
	تقنية معلومات	١٨.٩
	شبكات	٦.٨
	صيدلة	٢.٧
	طب بشري	٩.٥
	علم حيوان	١٦.٢
	كيمياء	٤.١
	محاسبة	١.٤
	مهن إدارية	٦.٨
	هندسة اتصالات	٢.٧
	هندسة برمجيات	٨.٠
	هندسة كهربائية	١.٤

هندسة نفطية	٢.٥	
غير متخصص	١.٤	
أقل من ٥ سنوات	١٧.٦	سنوات الخبرة في مجال العمل
٩-٥	٣٩.٢	
١٤-١٠	١٧.٦	
١٩-١٤	١٢.٢	
٢٠ سنة فأكثر	١٣.٥	
تقني	١٣.٥	المسمى الوظيفي
مشرف	١٠.٨	
رئيس وحدة	٨.١	
رئيس قسم	١٦.٢	
مدير إدارة	١٠.٨	
المدير التنفيذي	١٢.٢	
نائب المدير العام	٤.١	
المدير العام	٢١.٦	
عضو في مجلس الإدارة	٢.٧	
طبي	٥١.٤	نشاط الشركة
اتصالات	١٤.٩	
برجمة	٣٣.٧	
الإجمالي	١٠٠	

ما أشارت النتائج إلى أن (٥١.٤%) من المستهدفين إما مدراء إدارة أو مدراء تنفيذيين أو مدراء عامون ونوابهم أو أعضاء مجلس إدارة وقد كان (٢٤.٣%) هم إما رؤساء وحدات أو أقسام بالشركات محل الدراسة. ووفقاً للنتائج السابقة نستطيع القول إن أفراد عينة الدراسة الذين سيدلون بأرائهم في هذه الدراسة هم من المسؤولين بالشركات يتميزون بمؤهلات علمية مرموقة ولديهم خبرة في مجال العمل، وهذا بكل تأكيد سيؤثر إيجاباً على نتائج هذه الدراسة، مع العلم بأن المبحوث ينقد توزعوا على شركات نشاطها إما طبي (٥٤.٤%) أو برمجي (٣٣.٧%) أو شركات اتصالات (١٤.٩%) ويوضح الجدول (٢) توزيع أفراد العينة حسب الجنس المستوى العلمي وسنوات الخبرة في العمل وفقاً لأنشطة تلك الشركات.

جدول (٢)
توزيع المستجيبين على الشركات محل الدراسة

الصفة	التصنيف	النشاط		
		طبي	اتصالات	برمجي
الجنس	ذكر	٦٨.٤%	٩٠.٩%	٩٦.٠%
	أنثى	٣١.٦%	٩.١%	٤.٠%
الفئة العمرية	٢٤-٢٩	١٣.٢%	٢٧.٣%	٣٢.٠%
	٣٠-٣٤	٢٦.٣%	٩.١%	٢٨.٠%
	٣٥-٣٩	١٣.٢%	٤٥.٥%	١٦.٠%
	٤٠-٤٤	٣١.٦%	١٨.٢%	٢٠.٠%
	٤٥+	١٥.٨%	٠.٠%	٤.٠%
	شهادة ثانوية	٢.٦%	٠.٠%	٠.٠%
المستوى التعليمي	بكالوريوس	٥٢.٦%	٨١.٨%	٨٤.٠%
	دبلوم عالي	٢٦.٣%	٩.١%	١٢.٠%
	دبلوم متوسط	٢.٦%	٠.٠%	٤.٠%
	ماجستير	١٥.٨%	٩.١%	٠.٠%
	أقل من ٥ سنوات	٢١.١%	٩.١%	١٦.٠%
سنوات الخبرة في العمل	٩-٥	٣٦.٨%	٦٣.٦%	٣٢.٠%
	١٤-١٠	١٠.٥%	١٨.٢%	٢٨.٠%
	١٩-١٤	١٥.٨%	٠.٠%	١٢.٠%
	٢٠ سنة فأكثر	١٥.٨%	٩.١%	١٢.٠%

ابعاد الدراسة: -

تكونت محاور الدراسة من مجموعة من الأبعاد يحتوى كل بعد على مجموعة من العبارات تقيس مدى ملائمة الموظفين من الخريجين الجدد بسوق العمل وللتعرف على اتجاهات افراد العينة نحو هذه المهارات التي اكتسبها الموظفين من مؤسساتهم التعليمية تم الاستعانة ببعض الأساليب الإحصائية الوصفية المتمثلة في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة القيم التي تتركز حولها إجابات الباحثين ومدى تشتت هذه الإجابات ، لذلك تم الاستعانة بالتوازن النسبي لكل عبارة من عبارات الأبعاد المختلفة، وفي بعض الأنشطة تم إيجاد جداول التوزيعات التكرارية المزدوجة النسبية ، فضلاً عن ذلك فقد تم استخدام بعض من أساليب الاحصاء الاستنتاجي وذلك للتعرف على إمكانية تعميم نتائج الدراسة على مجتمعها المتمثل في الشركات العاملة بمدينة بنغازي ، وتم استخدام الاختبارات اللامعلمية المتمثلة في اختبار (Kruskal Wallis Test) المعرفة مدى اختلاف الإجابات وفقاً لنوع الشركة التي يعمل بها الموظفين الجدد ، كما تم الاستعانة بالمقارنات المتعددة (LSD) في حالة وجود اختلافات معنوية في الإجابات وفقاً لنشاط المؤسسات.

أولاً: المهارات التقنية للعاملين الجدد بالمؤسسات:

أشارت نتائج الدراسة أن المهارات التقنية لدى الخريجون الجدد كانت تحت المتوسط حيث بلغ الوزن النسبي لهذه المهارة (٤٧.٤ %) ، وقد تجاوزت هذه المهارة المتوسط بقليل لدى الخريجين العاملين في مجال البرمجة وانخفضت عن المتوسط لدى الخريجين العاملين في مجالي الاتصالات والطب، وحسب ما أظهرت النتائج الاحصائية أن الاختلاف في مستوى المهارات التقنية لدى العاملين من الخريجون الجدد لم يكن ذو دلالة ($P[X2 \geq 2.014] > 0.05$) بدرجتي الحرية .

جدول (٣)

النتائج التحليلية للمهارات الفنية للعاملين الجدد

P-Value	الوزن النسبي	Confidence %٩٥ Interval		الانحراف المعياري Std. deviation	المتوسط mean	النشاط	البعد
		Upper Bound	Lower Bound				
٠.٣٦٥	٤٧.١	٥.٢٦	٤.١٦	١.٦٧	٤.٧١	طبي	المهارات الفنية للعاملين الجدد
	٤٠.٠	٥.٠٥	٢.٩٧	١.٥٤	٤.٠١	اتصالات	
	٥١.٢	٦.٠٩	٤.١٤	٢.٣٥	٥.١٢	برمجة	
	٤٧.٤	٥.١٩	٤.٣٠	١.٩٢	٤.٧٤	الكل	

وتفصيلياً يتضح من خلال نتائج الجدول (٤) الذي يمثل المهارات التقنية المختلفة أن قدرة الخريجين على التعامل مع الحاسوب في أعمال الطباعة وإعداد العروض قد تحسنت على درجة (٦٠.٩%) وهي درجة تعد متوسطة ويتفوق فيها العاملون في مجال البرمجة عن العاملين في مجالي الاتصالات والطب ، غير نتائج الاختبار اشارت إلى أن هذا الاختلاف في المتوسطات لم يكن ذو دلالة مضمونة ، يلي ذلك جاءت مهارة استعمال الجداول الالكترونية وقواعد البيانات التي حصلت على درجة (٥١.١) وتفوق فيها العاملون في مجال البرمجة ايضاً وهاتين المهارتين كانت أعلى من المتوسط بقليل ، أما باقي المهارات فقد انخفضت عن المتوسط وجاءت حسب الأهمية قدرة الخريج على الاستفادة من صفحات الويب فقد تحسنت على درجة (٤٨.٦%) وكانت لصالح العاملين في مجال البرمجة التي وصلت درجتهم إل (٦٥.٦%) وذلك كما اشارت نتائج الاختبار ، وقد كانت قدرة الخريج على الربط بين ما تعلمه في الجامعة والجانب العلمي في المؤسسات ضعيفة فقد تحسنت على درجة (٤٧.٨%) وكانت كذلك قدرة الخريج على برمجة تطبيقات الهواتف المحمولة ضعيفة فتحصلت على درجة (٤٦.٨%) يليها جاءت مهارة ادارة المخاطر بدرجة وصلت عال (٤٦.٤%) فقدرته على ادارة المشروع بنفسه التي حصلت على درجة (٣٩.٥%) ، وبعدها جاءت عبارة قدرة الخريج على البرمجة باللغات الحية وحصلت على درجة (٣٨.٢%) .

جدول (٤)

النتائج التحليلية للمهارات الفنية للعاملين الجدد حسب أوجه النشاط

P-Value	الترتيب	الوزن النسبي	Confidence %٩٥ Interval		الانحراف المعياري Std. deviation	المتوسط mean	النشاط	البعد
			Upper Bound	Lower Bound				
٠.٤٣٨		٣٩.٥	٤.٧٥٢٣	٣.١٤٢٤	٢.٤٤٨٩١	٣.٩٤٧٤	طبي	قدرة الخريج على البرمجة باللغات الحية
		٢٨.٢	٤.٣١٤٩	١.٣٢١٤	٢.٢٢٧٩٢	٢.٨١٨٢	اتصالات	
		٤٠.٨	٥.٣٥٧٤	٢.٨٠٢٦	٣.٠٩٤٦٢	٤.٠٨٠٠	برمجة	
	٨	٣٨.٢	٤.٤٣٩٥	٣.٢٠٩١	٢.٦٥٥٣٥	٣.٨٢٤٣	الكل	
.٠٠٤		٤١.٣	٥.٠٩٨٧	٣.١٦٤٤	٢.٩٤٢٤٣	٤.١٣١٦	طبي	قدرة الخريج على الاستفادة من صفحات الويب
		٣٥.٥	٥.٥٤٦٦	١.٥٤٤٣	٢.٩٧٨٧١	٣.٥٤٥٥	اتصالات	
		٦٥.٦	٧.٨٤٩٣	٥.٢٧٠٧	٣.١٢٣٥٧	٦.٥٦٠٠	برمجة	
١م = ٢م ٣م >	٣	٤٨.٦	٥.٦٠٩٨	٤.١٢٠٠	٣.٢١٥٢٢	٤.٨٦٤٩	الكل	
.١٢٢		٥٣.٧	٦.٤٥٠٣	٤.٢٨٦٦	٣.٢٩١٤٤	٥.٣٦٨٤	طبي	قدرة الخريج على برمجة تطبيقات الهواتف المحمولة
		٣٠.٩	٥.١٨٢٣	٩٩٩٦.	٣.١١٣٠٢	٣.٠٩٠٩	اتصالات	
		٤٣.٢	٥.٧٢٨٥	٢.٩١١٥	٣.٤١٢٢٣	٤.٣٢٠٠	برمجة	
	٥	٤٦.٨	٥.٤٥٥١	٣.٨٩٦٢	٣.٣٦٤٢٣	٤.٦٧٥٧	الكل	
.٨٧٧		٤٦.٦	٥.٤٩٦٠	٣.٨١٩٨	٢.٥٤٩٧٩	٤.٦٥٧٩	طبي	قدرة الخريج على إدارة المخاطر
		٤٣.٦	٦.٤٧٢٦	٢.٢٥٤٧	٣.١٣٩٢٠	٤.٣٦٣٦	اتصالات	
		٤٧.٢	٥.٩٢٦٥	٣.٥١٣٥	٢.٩٢٢٩٠	٤.٧٢٠٠	برمجة	
		٤٦.٤	٥.٢٦٨٣	٤.٠٠٢٠	٢.٧٣٢٧٣	٤.٦٣٥١	الكل	
.٢٨١		٤٦.٨	٥.٦١١١	٣.٧٥٧٣	٢.٨١٩٨٦	٤.٦٨٤٢	طبي	قدرة الخريج على استعمال الجداول الالكترونية وقواعد البيانات
		٤٩.١	٦.٧٩٦٣	٣.٠٢١٩	٢.٨٠٩٠٨	٤.٩٠٩١	اتصالات	
		٥٨.٤	٦.٩٤٩٤	٤.٧٣٠٦	٢.٦٨٧٦٣	٥.٨٤٠٠	برمجة	
	٢	٥١.١	٥.٧٥٣٩	٤.٤٦٢٣	٢.٧٨٧٢٩	٥.١٠٨١	الكل	
.٨٠٧		٣٨.٧	٤.٧٩٢٣	٢.٩٤٤٥	٢.٨١٠٩٠	٣.٨٦٨٤	طبي	قدرة الخريج على إدارة المشروع بنفسه
		٣٣.٦	٤.٧٨١٥	١.٩٤٥٧	٢.١١٠٥٨	٣.٣٦٣٦	اتصالات	
		٤٣.٢	٥.٦٧١٩	٢.٩٦٨١	٣.٢٧٥١٦	٤.٣٢٠٠	برمجة	
	٧	٣٩.٥	٤.٦١١١	٣.٢٨٠٧	٢.٨٧١١٧	٣.٩٤٥٩	الكل	
.١٩٢		٥٣.٢	٦.١٦٧١	٤.٤٦٤٥	٢.٥٩٠٠٦	٤.٢٨٠٠	طبي	قدرة الخريج على الربط بين الجانب العملي في المؤسسة وما تم تعلمه بالجامعة
		٤٠.٩	٥.٨٠٢٥	٢.٣٧٩٣	٢.٥٤٧٧٣	٤.٧٨٣٨	اتصالات	
		٤٢.٨	٥.٤٥٦٧	٣.١٠٣٣	٢.٨٥٠٧٣	٥.٦٨٤٢	برمجة	
	٤	٤٧.٨	٥.٤٠٨٤	٤.١٥٩٢	٢.٦٩٥٨٦	٥.٩٠٩١	الكل	
.٢٤٦		٥٦.٨	٦.٥٠٠٥	٤.٨٦٧٩	٢.٤٨٣٥٢	٦.٨٠٠٠	طبي	قدرة الخريج على

ملاءمة مهارات الموظفين من الخريجين الجدد لمتطلبات سوق العمل حسب منظور مسؤولي الشركات في مدينة بنغازي ليبيا

		٥٩.١	٨.٠٦٤٢	٣.٧٥٤٠	٣.٢٠٧٩٤	٦.٠٩٤٦	اتصالات	مع الحاسوب في أعمال الطباعة والعروض التقديمية
		٦٨.٠	٧.٨٣٨٨	٥.٧٦١٢	٢.٥١٦٦١	٤.٢٨٠٠	برمجة الكل	
	١	٦٠.٩	٦.٧٠٢٣	٥.٤٨٦٨	٢.٦٢٣٢٣	٤.٧٨٣٨		

ثانياً: مهارات الالتزام للعاملين الجدد

أشارت نتائج الدراسة أن مهارات الالتزام التقنية لدى الخريجون الجدد كانت أيضاً تحت المتوسط حيث بلغ الوزن النسبي لهذه المهارة (٥٢.١%)، وقد تجاوزت هذه المهارة المتوسط بقليل لدى الخريجين العاملين في مجال الاتصالات، وانخفضت عن المتوسط لدى الخريجين العاملين في مجالي البرمجة والطب وحسب ما أظهرت النتائج الاحصائية أن الاختلاف في مستوى المهارات التقنية ل أعمال لمنع من الخريجون الجدد لم يكن ذو دلالة معنوية $P > 0.05$) $[X^2 \geq 0207]$ بدرجتي حرية

جدول (٥)

النتائج التحليلية للمهارة الالتزام للعاملين الجدد

P-Value	الوزن النسبي	Confidence %٩٥ Interval		الانحراف المعياري Std. deviation	المتوسط mean	النشاط	البعد
		Upper Bound	Lower Bound				
٠.٩٠٢	٥١.٣	٥.٨٢	٤.٤٤	٢.١٠	٥.١٣	طبي	مهارة الالتزام للعاملين الجدد
	٥٥.٩	٧.٣٢	٣.٨٦	٢.٥٨	٥.٥٩	اتصالات	
	٥١.٦	٦.٢٥	٤.٠٧	٢.٦٥	٥.١٦	برمجة	
	٥٢.١	٥.٧٥	٤.٦٧	٢.٣٤	٥.٢١	الكل	

أشارت النتائج الواردة بالجدول (٦) الذي يبين العبارات المكونة لمهارة التزام العاملين إلى أن مهارة تقبل الخريجون للترجمة والارشاد من قبل رؤساء العمل قد جاءت في الترتيب الأول من حيث الأهمية فحصلت على درجة (٦٦.١%) وكانت هذه المهارة افضل لدى العاملين في مجال الطب ، غير ان نتائج الاختبار اشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة مضمونة في متوسط الدرجات وفقاً لمهارة العمل ، جاءت بعد ذلك مهارة السلوكيات الحسنة المكتسبة من التعليم الجامعي التي حصلت على درجة (٥٠.٧%) وقد تفوق فيها العاملون في مجال الاتصالات عن العاملين في المجالين الآخرين ، بعد ذلك جاءت مهارات المعرفة بأخلاقيات المهنة التي حصلت درجة (٥٠.١%) وتفوق فيها العاملون في مجال الطب ، غير أن هذا التفوق لم يكن ذو دلالة مضمونة ، وأخيراً فقد جاءت مهارة تطوير الجامعة لروح الالتزام بقوانين العمل لدى الخريجين التي حصلت على درجة ضعيفة وصلت إلى (٤١.٦%).

جدول (٦)
النتائج التحليلية للمهارة الالتزام للعاملين الجدد حسب أوجه النشاط

P-Value	الترتيب	الوزن النسبي	Confidence %٩٥ Interval		الانحراف المعياري Std. deviation	المتوسط mean	النشاط	البعد
			Upper Bound	Lower Bound				
٠.٨٤٥		٤٠.٠	٤.٧٧	٣.٢٣	٢.٣٤	٤.٠٠	طبي	طورت الجامعة
		٤٦.٤	٦.٨٩	٢.٣٨	٣.٣٥	٤.٦٤	اتصالات	روح الالتزام
		٤١.٦	٥.٦٣	٢.٦٩	٣.٥٦	٤.١٦	برمجة	بقوانين العمل لدى الخريجين
	٤	٤١.٥	٤.٨٢	٣.٤٧	٢.٩٢	٤.١٥	الكل	
٠.٢٢٢		٤٧.٦	٥.٦٤	٣.٨٩	٢.٦٧	٤.٧٦	طبي	لدى الخريجون
		٦.٣٦	٨.٣٢	٤.٤١	٢.٩١	٦.٣٦	اتصالات	سلوكيات حسنة
		٤٩.٦	٦.٢٣	٣.٦٩	٣.٠٨	٤.٩٦	برمجة	اكتسبها من
	٢	٥٠.٧	٥.٧٣	٤.٤١	٢.٨٦	٥.٠٧	الكل	الجامعة
٠.٩٣٧		٥١.٣	٦.١٤	٤.١٢	٣.٠٧	٥.١٣	طبي	لدى الخريجون
		٤٨.٢	٧.١٤	٢.٤٩	٣.٤٦	٤.٨٢	اتصالات	دراية كافية
		٤٩.٢	٦.٢٢	٣.٦٢	٣.١٥	٤.٩٢	برمجة	بأخلاقيات المهنة
	٣	٥٠.١	٥.٧٣	٤.٢٩	٣.١١	٥.٠١	الكل	
٠.٩٤٤		٦٦.٣	٧.٦١	٥.٦٦	٢.٩٦	٦.٦٣	طبي	يتقبل الخريجون
		٦٥.٥	٨.٣١	٤.٧٨	٢.٦٢	٦.٥٥	اتصالات	التوجيه والإرشاد
		٦٦.٠	٧.٧٩	٥.٤١	٢.٨٩	٦.٦٠	برمجة	من قبل رؤساء العمل
	١	٦٦.١	٧.٢٧	٥.٩٥	٢.٨٥	٦.٦١	الكل	

ثالثا التخصص وسوق العمل:

أشارت نتائج الدراسة أن التخصص الدراسي للخريجين ومتطلبات سوق العمل كانت أيضا تحت المتوسط حيث بلغ الوزن النسبي للتخصص الدراسي ومتطلبات سوق العمل ٥٠.٦٠%، وقد وصل المتوسط لدى المتخصصين اتصالات في حين انخفض عن المتوسط لدى المتخصصين في مجالي الطب والبرمجة ، وحسب ما أظهرت النتائج الاحصائية أن الاختلاف في مستوى المهارات التقنية لدى العاملون من الخريجين اليوم لم يكن ذو دلالة معنوية [P 0.05] $X^2 \geq 1.021$ بدرجتي حرية.

جدول (٧)
النتائج التحليلية للتخصص وسوق العمل

P-Value	الوزن النسبي	Confidence %٩٥ Interval		الانحراف المعياري Std. deviation	المتوسط mean	النشاط	البعد
		Upper Bound	Lower Bound				
٠.٦٠٠	٤٩.٦	٥.٥٩	٤.٣٢	١.٦٠	٤.٩٦	طبي	التخصص وسوق العمل
	٥٥.٠	٧.٣٥	٣.٦٥	١.٧٧	٥.٥٠	اتصالات	
	٥٠.٨	٦.١٣	٤.٠٣	١.٩٠	٥.٠٨	برمجة	
	٥٠.٦	٥.٥٥	٤.٥٧	١.٦٩	٥.٠٦	الكل	

أوضحت النتائج الخاصة بعبارات بعد التخصص العلمي وسوق العمل ان البطالة بين الشباب ناتجة عن عدم خلف توازن بين التخصصات العلمية ومتطلبات سوق العمل تحصلت على الترتيب الأول من حيث الأهمية بين العبارات المكونة لهذا البعد فقد تحصلت على درج ٣ عالية وصلت إلى (٧٥.٣%)، جاءت بعد ذلك في الأهمية مشاركة مسؤولي قطاعات العمل في رسم سياسات القبول في الجامعة قد يؤدي إلى التقليل من حجم البطالة بسبب تحديد مسؤولي قطاعات التخصصات المطلوبة للسوق فقد حصلت هذه العبارة على (٦٣.٤%)

، يليها جاءت عبارة تخصصات الخريجون الجدد تتناسب مع وظائفهم الحالية بنسبة (٥٦.٨ %) مما يعني ان التخصصات التي تمنحها الجامعة لا تتناسب بشكل كبير مع متطلبات سوق العمل ، وقد جاءت العبارات الأخرى في مستوا دون المتوسط ومنها المعلومات المكتسبة من المناهج الدراسية طورت من قدرة الخريجين فبلغت درجتها (٤٣.٩%) ، وأخيرا فان الجامعة لم تقوم بتطوير آلية عملها وفقاً لمستجدات العصر وحاجة سوق العمل فقد حصلت على هذه العبارة على درجة (٣٩.٥%) والجدير بالملاحظة ان التفاوت في متوسط الإجابات في كل العبارات المكونة لهذا البعد لم يكن ذو دلالة معنوية حسب ما أشارت اليه نتائج الاختبار.

جدول (٨)
النتائج التحليلية لعبارات بعد التخصص العلمي وسوق العمل حسب أوجه النشاط

P-Value	الترتيب	الوزن النسبي	Confidence %٩٥ Interval		الانحراف المعياري Std. deviation	المتوسط mean	النشاط	البعد
			Upper Bound	Lower Bound				
٠.٩٦٤		٥٥.٥	٦.٥٩	٤.٥٢	٣.١٤	٥.٥٥	طبي	تتناسب تخصصات الموظفين من الخريجين الجدد مع وظيفتهم الحالية بمؤسستك .
		٦٠.٠	٧.٤٧	٤.٥٣	٢.١٩	٦.٠٠	اتصالات	
		٥٧.٢	٦.٦٩	٤.٤٨	٢.٩٩	٥.٧٢	برمجة	
	٣	٥٦.٨	٦.٣٦	٤.٩٩	٢.٩٤	٥.٦٨	الكل	
٠.٥١٩		٤٧.٦	٥.٧٠	٣.٨٣	٢.٨٥	٤.٧٦	طبي	من خلال معرفتك بالخريجين وما لديهم من معلوماتهم فإن المناهج الدراسية بالجامعات تتناسب مع متطلبات العمل
		٤٣.٦	٦.٤٣	٢.٣٠	٣.٠٧	٤.٣٦	اتصالات	
		٣٨.٤	٤.٨٥	٢.٨٣	٢.٤٤	٣.٨٤	برمجة	
	٤	٤٣.٩	٥.٠٣	٣.٧٦	٢.٧٥	٤.٣٩	الكل	

P-Value	الترتيب	الوزن النسبي	Confidence %٩٥ Interval		الانحراف المعياري Std. deviation	المتوسط mean	النشاط	البعد
			Upper Bound	Lower Bound				
٠.٤٥٨		٧٦.١	٨.٥٩	٦.٦٢	٢.٩٩	٧.٦١	طبي	من وجهة نظرك
		٦٩.١	٨.٦٥	٥.١٧	٢.٥٩	٦.٩١	اتصالات	البطالة بين الشباب
		٧٦.٨	٨.٨١	٦.٥٥	٢.٧٣	٧.٦٨	برمجة	نتيجة عن عدم خلق
	١	٧٥.٣	٨.١٨	٦.٨٧	٢.٨٢	٧.٥٣	الكل	توازن بين التخصصات ومتطلبات سوق العمل
٠.٨٩٠		٦٣.٧	٧.٤٣	٥.٣١	٣.٢٣	٦.٣٧	طبي	يؤدي مشاركة
		٦٣.٦	٩.١٥	٣.٥٧	٤.١٥	٦.٣٦	اتصالات	مسؤولي قطاعات
		٦٢.٨	٧.٧٧	٤.٧٩	٣.٦١	٦.٢٨	برمجة	العمل في رسم
		٦٣.٤	٧.١٤	٥.٥٤	٣.٤٥	٦.٣٤	الكل	سياسة القبول بالجامعات إلى تحديد التخصصات المطلوبة لسوق وتقليل البطالة
	٢	٤٠.٨	٥.٠٣	٣.١٣	٢.٨٩	٤.٠٨	طبي	تقوم الجامعات بتطوير الية عملها وفقا لمستجدات العصر وحاجة سوق العمل
٠.٧٢٠		٣٤.٥	٥.٧٩	١.١٢	٣.٤٧	٣.٤٥	اتصالات	
		٣٩.٦	٥.٢٤	٢.٦٨	٣.١٠	٣.٩٦	برمجة	
	٥	٣٩.٥	٤.٦٤	٣.٢٥	٣.٠٢	٣.٩٥	الكل	

رابعاً: معايير اختبار الشركات الجدد

لتحديد المعايير التي تستخدمها الشركات العاملة في اختيار خريجي الجامعة للعمل في مؤسساتهم اشارت النتائج التحليلية الواردة بالجدول (٩) ان المهارات التي حصلت على الترتيب الأولى هي المؤهل العلمي الذي جاء في هذا الترتيب لدى (٤٨.٦%) من أفراد العينة وقد اكد (٦٣.٢) من أفراد العينة العاملين في المجال الطبي انهم يعتمدون على المؤهل العلمي في اختيارهم للمتفوقين جاءت الخبرات العلمية في الترتيب الأول لدى (٢١.٦%) منهم ، يليها الالتزام وروح المبادرة وبخاصة لدى أفراد العينة العاملين في مجال الاتصالات من ثم جاءت الدورات التدريبية في مجال العمل وإجادة الحاسب الآلي وأخيراً إجادة اللغة الانجليزية ، اما المعايير التي حصلت على الترتيب الثاني فكان أولها الخبرات العلمية التي جاءت لدى (٣٢.٤%) من أفراد العينة وبخاصة العاملين في مجال الطب ، يليها الالتزام و روح المبادرة فجاءت اللغة الانجليزية، فالمؤهل العلمي والدورات في مجال العمل ، وعن المعايير التي جاءت في الترتيب الثالث فكان أولها إجادة اللغة الانجليزية والدورات التدريبية وإجادة اللغة الانجليزية ، وعن الاختبار الذي جاء في الترتيب الرابع فكان إتقان اللغة وإجادة التعامل مع الحاسب الآلي بالخبرات العلمية وجاءت الترتيب الأخرى كما هو مبين بالجدول (٩) ، وبناء على هذه النتائج نستطيع القول أن من أولويات الاختيار في

التعيين هو التخصص العلمي ومن ثم الخبرات العلمية والالتزام وروح المبادرة وإجادة التعامل مع الحاسب الآلي و اللغة الانجليزية .

وللتحقق من هذه الإجابات تم توجيه سؤال مفتوح للمبحثن يقوم من خلاله بتعيين معايير الاختبار فجاء في الترتيب الأول التخصص العلمي فروح المبادرة، يليها الدورات التدريبية في مجال العمل وإجادة اللغة الانجليزية ثم إجادة التعامل مع الحاسوب وأخيرا الخبرات العلمية بشكل (١) ولم تختلف هذه الاجابة كثيرا عما ورد بالجدول (٩).

جدول (٩)

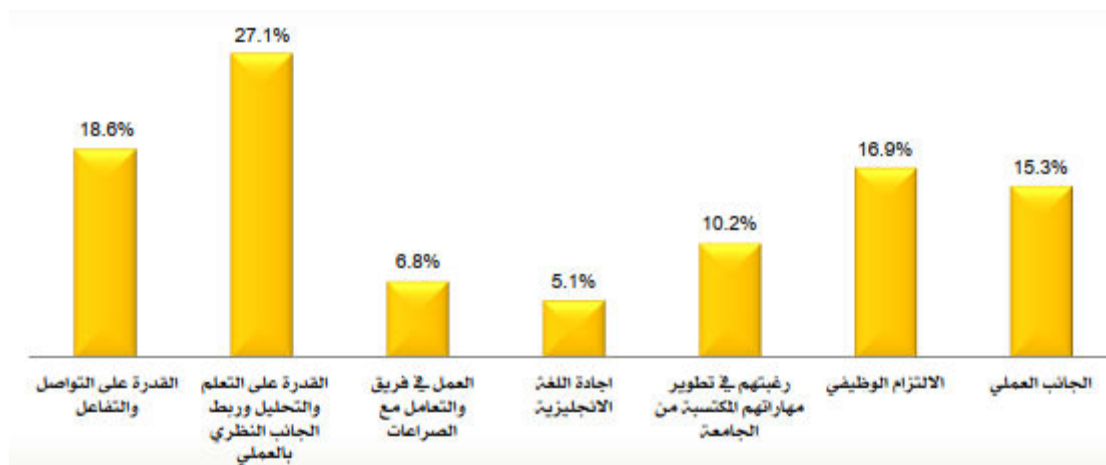
النتائج التحليلية معايير اختيار الشركات للخريجين الجدد

الترتيب	النشاط	المؤهل العلمي	الخبرات العلمية	الدورات التدريبية	اجادة التأمل مع الحاسب الآلي	الالتزام ورق المبادرة
الأول	طبي	63.2%	10.5%	10.5%	0.0%	10.5%
	اتصالات	36.4%	27.3%	0.0%	9.1%	27.3%
	برمجة	32.0%	36.0%	8.0%	8.0%	4.0%
	الكل	48.6%	21.6%	8.1%	4.1%	10.8%
الثاني	طبي	10.5%	44.7%	10.5%	7.9%	21.1%
	اتصالات	18.2%	18.2%	36.4%	18.2%	0.0%
	برمجة	16.0%	20.0%	8.0%	20.0%	20.0%
	الكل	13.5%	32.4%	13.5%	13.5%	17.6%
الثالث	طبي	13.2%	10.5%	26.3%	21.1%	10.5%
	اتصالات	9.1%	0.0%	18.2%	45.5%	0.0%
	برمجة	20.0%	0.0%	24.0%	20.0%	20.0%
	الكل	14.9%	5.4%	24.3%	24.3%	12.2%
الرابع	طبي	2.6%	23.7%	15.8%	21.1%	10.5%
	اتصالات	0.0%	27.3%	9.1%	27.3%	0.0%
	برمجة	4.0%	16.0%	12.0%	32.0%	16.0%
	الكل	2.7%	21.6%	13.5%	25.7%	10.8%
الخامس	طبي	0.0%	2.6%	18.4%	36.8%	21.1%
	اتصالات	18.2%	9.1%	18.2%	0.0%	27.3%
	برمجة	20.0%	4.0%	36.0%	8.0%	8.0%

ملاءمة مهارات الموظفين من الخريجين الجدد لمتطلبات سوق العمل حسب منظور مسؤولي الشركات في مدينة بنغازي ليبيا

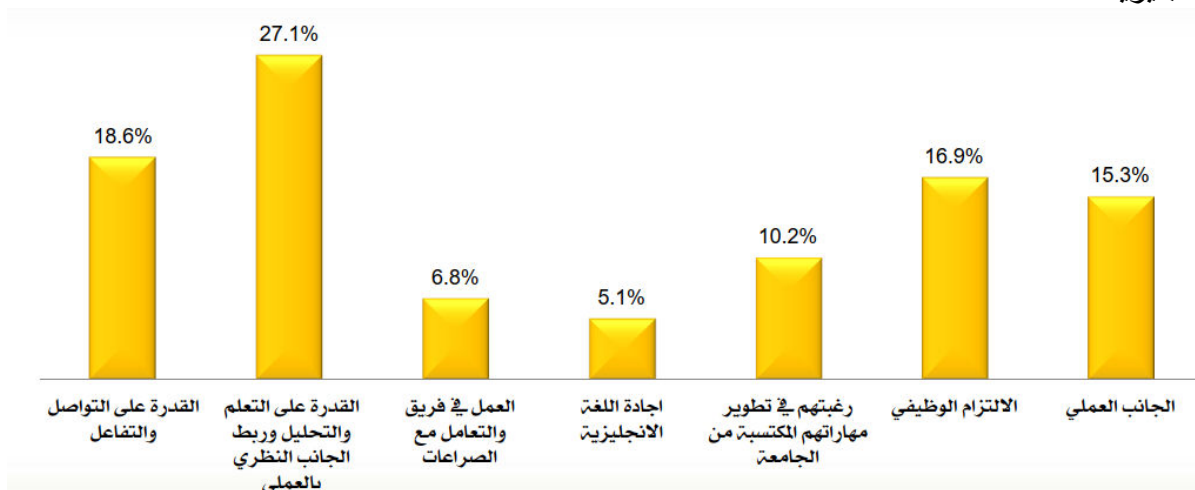
17.6%	21.6%	24.3%	4.1%	9.5%	الكل	السادس
31.6%	13.2%	18.4%	5.3%	13.2%	طبي	
45.5%	0.0%	18.2%	18.2%	18.2%	اتصالات	
32.0%	12.0%	16.0%	8.0%	20.0%	برمجة	
33.8%	10.8%	17.6%	8.1%	16.2%	الكل	

خامسا: مهارات أساسية أخرى مطلوب أن يتقنها الموظف من الخريجين الجدد:



شكل (١) مهارات أساسية مطلوب إتقانها من قبل الخريجين

سادسا: أهم المميزات التي لاحظت أن الموظفين من الخريجين الجدد اكتسبوها من مؤسساتهم التعليمية وعن أهم المميزات التي لاحظ المسؤولون بأن الخريجين اكتسبوها من مؤسساتهم التعليمية هي القدرة على التحليل والربط فقط ذكر (٢٧.١%) من المبحثين ذلك ويليهما كانت القدرة على التواصل والتفاعل فقد ذكر هذا (٨١.٦%)، ثم الالتزام الوصفي (١٦.٩%) بالجانب العلمي فرغبتهم في تطوير مهاراتهم، فالعمل في فريق عمل وأخيرا إجادتهم للغة الانجليزية.



ملاءمة مهارات الموظفين من الخريجين الجدد لمتطلبات سوق العمل حسب منظور مسؤولي الشركات في مدينة بنغازي ليبيا

شكل (٢) أهم المميزات التي اكتسبها الموظفون من الخريجين الجدد في مؤسساتهم التعليمية
سابعاً: أهم المميزات التي لم يكتسبها الموظفون من الخريجين الجدد من مؤسساتهم التعليمي

جدول (١٠)
المميزات التي يكتسبها الموظفون من الخريجين الجدد من مؤسساتهم التعليمية

الجوانب	%	الترتيب
الجانب العلمي	٥٣.٤	١
الالتزام الوظيفي	٦.٩	٣
إجادة اللغة الإنجليزية	١٢.١	٢
التعامل مع الصراعات واحتوائها	١.٧	٨
إعداد التقارير	١.٧	٩
رغبة التطوير	٥.٢	٥
Software	٥.٢	٦
التعمق في التخصص	٥.٢	٧
تطوير الذات	١.٧	١٠
العمل في مجموعات	٦.٩	٤
	١٠٠	-

أظهرت نتائج الدراسة إلى أن (٥٣.٤) من أفراد العينة ذكروا بأن الموظفون الجدد لم يكتسبوا الجانب العلمي في مؤسساتهم التعليمية، يليها إجادتهم للغة الانجليزية، فالالتزام الوظيفي والعمل في مجموعات والتعمق في التخصص والمهارات الحاسوبية ومهارات رغبة التطوير كلها لم يكتسبها بشكل جيد الموظفون الجدد.

ثامناً: المواصفات والمهارات الأساسية التي تمثل جوهر العمل بالشركات محل الدراسة

لتحديد أهم المهارات التي تمثل جوهر العمل في الشركات محل الدراسة ، والتي على الخريج اتقانها تم استخراج الجدول المزدوج الإجابات المبحثن جدول (١١) ، وأشارت نتائجه إلى أن (٢١.١٠%) من المتناولين في المجال الطبي قد اكدوا أن مهارة الأمانة تعد الأكثر اهتمام في هذا المجال، يليها مهارة الدقة قبه كر (١٨.٤ %) أنها من المهارات المطلوبة في الاعمال الطبية ، وذات النسبة من المبحثن اكدوا على إتقان مهارة مواكبة التطور في مجال التخصص العلمي، وقد جاءت ايضا مهارة إجادة اللغة الانجليزية واتقان فن التعامل مع المرضى ثم الالتزام من متطلبات العمل في المجال الطبي التي يجب أن يتقنها الخريج.

جدول (١١)

المواصفات والمهارات الأساسية التي تمثل جوهر العمل الأساسي وفق آراء الباحثين

المهارة	طبي	اتصالات	برمجة	الكل
الدقة	١٤.٤%	٩.١%	٨.٠%	١٣.٥%
إتقان فن التعامل مع المرضى	١٠.٥%	٠.٠%	٠.٠%	٥.٤%
إجادة اللغة الإنجليزية	١٣.٢%	٣٦.٤%	٤.٠%	١٣.٥%
إجادة التعامل مع التقنية الحديثة	٥.٣%	٠.٠%	٠.٠%	٢.٧%
إجادة قواعد البيانات	٠.٠%	١٨.٢%	١٦.٠%	٨.١%
اكتساب الخبرة وتطوير الذات	٥.٣%	٠.٠%	٠.٠%	٢.٧%
سرعة البديهة وروح المبادرة	٠.٠%	٠.٠%	١٢.٠%	٤.١%
خلق الحلول	٠.٠%	٠.٠%	١٦.٠%	٥.٤%
الأمانة	٢١.١%	٠.٠%	٠.٠%	١٠.٨%
الالتزام	٧.٩%	٠.٠%	٨.٠%	٦.٨%
القدرة على استخدام المنظومات بجميع أنواعها	٠.٠%	٢٧.٣%	٨.٠%	٦.٨%
مواكبة التطور في مجال التخصص	١٨.٤%	٢٨.٠%	٢٨.٠%	٢٠.٣%

وفي مجال الاتصالات أكد (٣٦.٤%) من المسؤولين في هذا القطاع على أن الخريج يجب عليه أن يتقن مهارة إجادة اللغة الانجليزية، وأكد (٢٧.٣%) أنه يجب عليه إتقان مهارة استخدام المنظومات بجميع انواعها، كذلك رأى (١٨.٢%) أن إجادة قواعد البيانات من المهارات المطلوبة لدى الخريجون الجدد الراغبين في العمل بمجال الاتصالات، بالإضافة إلى مهارتي الدقة ومواكبة التطور في مجال التخصص. وعن مجال البرمجة فكانت المهارة الأساسية المطلوبة لدى الخريجين الراغبين في العمل بهذا المجال هي مواكبة التطور في مجال التخصص فقد ذكر ذلك (٢٨.٠%) من المسؤولين العاملين في هذا المجال، وقد رأى (١٦.٠%) من المسؤولين انه يجب على الخريج إتقان قواعد البيانات، وذات النسبة منهم أكدوا على ضرورة إتقانه المهارة خلق وابتكار الحلول، وأخيرا ذكر (١٢.٠%) ان مهارة سرعة البديهة وروح المبادرة مطلوب ان يتقنها الخريج الذي سيعمل في مجال البرمجة. وفي العموم أوضحت النتائج ان مهارات مواكبة التطور في مجال التخصص العلمي، يليها الدقة، وإتقان اللغة الانجليزية، ثم الأمانة تعد من أهم المميزات التي تعتمد عليها الجهات العاملة في المجالات الثلاثة ومن الضروري ان يتقنها الخريج مهما كان تخصصه العلمي، وهناك مهارات أخرى مطلوبة مدونة بالجدول (١٢). بالإضافة إلى المهارات السابقة ذكر بعض المسؤولين إلى أن هناك مقررات يجب ان يلم بمحتوياتها ويتقنها أي خريج في المجالات الطبية والبرمجية والاتصالات وهي تنمية الموارد البشرية، وإدارة الاعمال، وصيانة المعدات.

تاسعا: المهارات العامة التي يجب أن يتقنها الخريج

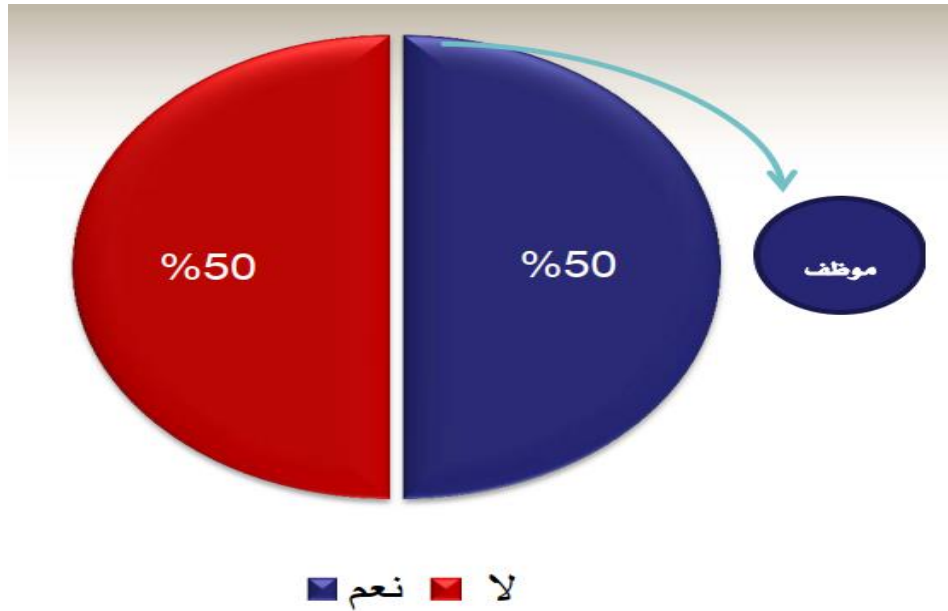
جدول رقم (١٢)
المهارات العامة التي يجب أن يتقنها الخريج وفق آراء المبحثين

المهارة	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس
القيادة والقدرة على اتخاذ القرار	٥٠.٠%	٠.٠%	١.٤%	٢.٧%	٥.٤%
القدرة على العمل ضمن فريق	٣٣%	٤٣.٢%	٠.٠%	٥.٤%	١.٤%
مهارات حل المشاكل واخذ المخاطر	٤.١%	٢٤.٣%	٢٩.٧%	٠.٠%	٥.٤%
مهارات اتصال (كتابة ومحادثة)	٤.١%	١٤.٩%	١٤.٩%	١٤.٩%	١.٤%
مهارات تحليلية / كمية	١.٤%	٠.٠%	١٨.٨%	٤.١%	١٠.٨%
مهارات تقنية وتكنولوجيا	٥%	١٠.٨%	١٣.٥%	٢٤.٣%	٦.٨%
مهارات تنظيمية وتخطيط استراتيجي	٠.٠%	١.٤%	٥.٤%	١٢.٢%	٥.٤%
القدرة على التكيف	٠.٠%	١.٤%	٥.٤%	٨.١%	٤.١%
المرونة	٠.٠%	٠.٠%	٢.٧%	٨.١%	١٠.٨%
اخلاق عمل قوية	٠.٠%	١.٤%	١.٤%	٨.٠%	٢٤.٣%
المرونة	٠.٠%	٠.٠%	٠.٠%	٠.٠%	٠.٠%
القدرة على التواصل	١.٤%	٦.٨%	٦.٨%	١٢.٢%	١٣.٥%
اللباقة	٠.٠%	٠.٠%	٠.٠%	٠.٠%	١٠.٨%

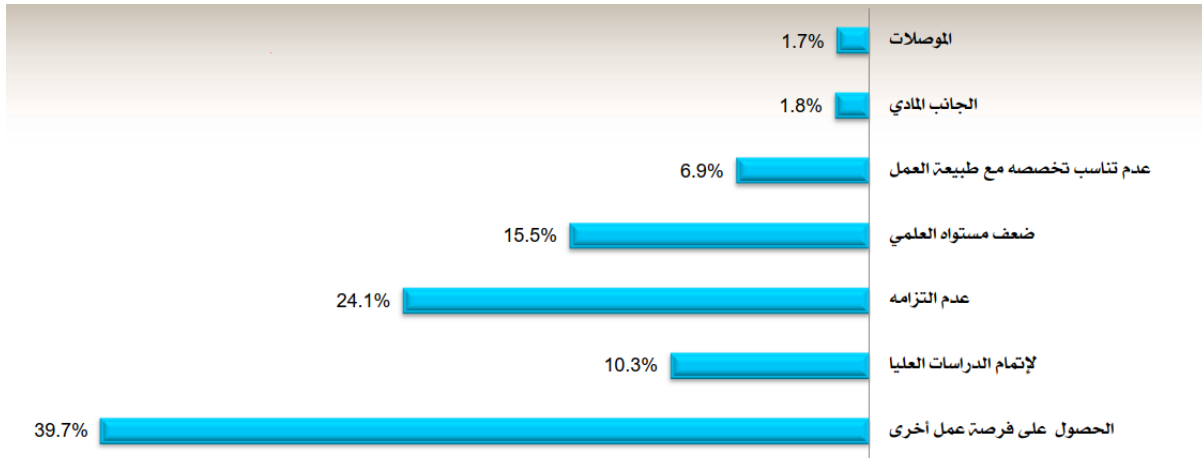
لتحديد المهارات العامة التي يجب على الخريج الاهتمام بها فقد جاءت مهارة القيادة والقدرة على اتخاذ القرار في المرتبة الأولى حيث حصلت على أعلى نسبة بين المهارات التي جاءت في الترتيب الأول فحصلت على تأييد (٥٠.٠%) من المبحثين، إما المهارة التي حصلت على أعلى نسبة بين المهارات التي جاءت في الترتيب الثاني فكانت مهارة القدرة على العمل ضمن فريق، وجاءت مهارة حل المشاكل واخذ المخاطر كأعلى ترتيب بين المهارات التي حصلت على الترتيب الثالث، وحصلت مهارات تقنية وتكنولوجيا على أعلى ترتيب بين المهارات التي جاءت في الترتيب الرابع ، وأخيرا جاءت مهارة أخلاق العمل في أعلى نسبة بين المهارات التي جاءت في الترتيب الخامس.

عاشرا: أسباب ترك بعض الموظفين الجدد للعمل

للتعرف على الأسباب التي دفعت بعض من الموظفين حديثي التخرج لترك أعمالهم في بعض الشركات، فقد تم سؤال المسؤولين عن وجود موظفين قد تركوا أعمالهم لدى شركاتهم فذكر نصف أفراد العينة أن هناك من غادر العمل بالشركات وكان عدد هؤلاء (٨٩) موظف في الثلاثة مجالات وذلك بسبب إما الحصول على فرصة عمل أخرى بأجر أعلى، أو لإتمام دراستهم العليا، هذا من جانب ومن جانب آخر فالبعض تم فصله بسبب عدم التزامهم، أو لضعف مستواهم العلمي، أو عدم تناسب تخصصه مع طبيعة العمل.



شكل (٣) نسبة إجابات أفراد العينة عن ترك موظف للعمل



شكل (٤) نسبة إجابات أفراد العينة عن أسباب ترك موظف للعمل
مقارنة نتائج الدراسة بالدراسات السابقة:

عند النظر في نتائج الدراسة الحالية، يتبين أنّ تقييم أصحاب العمل لمهارات الخريجين كان متوسطاً في معظم المحاور، لا سيّما في الجوانب التقنية ومهارات الالتزام والانضباط. وتنسجم هذه النتائج إلى حد كبير مع ما توصلت إليه دراسة عامر (2018) في السياق السعودي، والتي أشارت إلى وجود فجوة معتدلة بين توقعات سوق العمل ومستوى جاهزية الخريجين، رغم اختلاف السياق الجغرافي. كما تدعم نتائج هذه الدراسة ما ورد في دراسة عبد الله الشبه ومسعود حدود (2015) التي أرجعت جزءاً من البطالة إلى ضعف توافق التكوين الأكاديمي مع احتياجات السوق، وهو ما يتضح أيضاً في محاور هذه الدراسة التي أظهرت ضعفاً نسبياً في تخصصات معينة.

من جهة أخرى، أظهرت الدراسة الحالية تبايناً في تقييم المهارات بناءً على التخصصات، وهو ما يختلف عن نتائج دراسة البهنساوي (2018) التي لم تجد فروقاً جوهرية بين الخريجين من مختلف التخصصات في جاهزيتهم لسوق العمل. كذلك، يُلاحظ أن الدراسة الحالية منحت وزناً أكبر لرؤية أصحاب العمل، تُظهر هذه المقارنة أن الدراسة الحالية تنسجم في نتائجها العامة مع الطرح الإقليمي والدولي المتعلق بفجوة المهارات، لكنها في الوقت نفسه تكشف عن تفاصيل محلية خاصة بسوق العمل الليبي تُضيف بُعداً تطبيقياً مهماً.

التوصيات:

١. ضرورة قيام مؤسسات التعليم العالي بمراجعة الخطط الدراسية وتحديث محتواها، لضمان دمج المهارات المهنية المطلوبة في سوق العمل، خاصة في التخصصات النظرية.
 ٢. تعزيز الشراكة بين الجامعات والقطاع الخاص من خلال اتفاقيات تدريب وتوظيف مشترك، تسمح للطلبة باكتساب خبرات عملية أثناء الدراسة.
 ٣. تشجيع برامج التدريب المهني والتطبيقي للطلاب قبل التخرج، وربطها مباشرة بالاحتياجات الفعلية للمؤسسات الاقتصادية.
 ٤. دعم الكليات لإعداد برامج تأهيلية للخريجين الجدد، تركز على تنمية مهارات التواصل والانضباط والقدرة على حل المشكلات.
 ٥. إنشاء وحدات دائمة في الجامعات لرصد وتحليل سوق العمل بشكل دوري، وتوفير تغذية راجعة للأقسام الأكاديمية حول توجهات السوق.
 ٦. دعوة الجهات الحكومية المعنية إلى وضع سياسات تحفيزية للمؤسسات التي تساهم في تدريب الخريجين أو تشغيلهم فعلياً.
 ٧. التركيز على تقييم الخريجين بعد دخولهم سوق العمل، وتغذية نتائج التقييم ضمن برامج الاعتماد وضمان الجودة الأكاديمية.
- وانطلاقاً من نتائج الدراسة الحالية، يمكن للباحثين في هذا المجال استكشاف عدد من المسارات البحثية التي تساهم في تعميق الفهم حول العلاقة بين التعليم العالي وسوق العمل، ومن بين هذه المقترحات**
- إجراء دراسات مقارنة بين مختلف المدن الليبية لقياس التباين في جاهزية الخريجين لسوق العمل بحسب التخصص والموقع الجغرافي.
 - تحليل وجهات نظر الخريجين أنفسهم حول المهارات التي يشعرون بنقصها بعد الدخول لسوق العمل، وربطها بتجربتهم الأكاديمية.
 - دراسة أثر التدريب العملي الميداني خلال المرحلة الجامعية على فرص التوظيف الفعلية بعد التخرج.
 - استقصاء تصورات أرباب العمل في قطاعات محددة (كالقطاع الصناعي أو الصحي أو التكنولوجي) لتحديد المهارات الدقيقة المطلوبة في كل مجال.
 - تصميم نماذج تقييمية لأداء الخريجين بعد عام أو عامين من العمل، وربط النتائج بإصلاحات ممكنة في البرامج الأكاديمية

المراجع

- ١- على السلمي: جامعات المستقبل في زمن التميز والعالمية، سما للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١٧ ص. 16
- ٢- هناء بنت محمد أمين، التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل: تجربة سلطنة عمان، المؤتمر الخامس للجمعية الاقتصادية العمانية: التحولات الديموغرافية وسوق العمل الخليجي، مسقط ٧-٨ يناير ٢٠١٢.

- ٣- البهنساوي. ليلي كامل (٢٠١٨) المؤامة ما بين مخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل. مجلة كلية التربية، مج ٧٨. ج ١ جامعة القاهرة كلية الآداب.
- ٤- عارف. أسامة. (٢٠١٨) جودة مخرجات التعليم في الجامعات السعودية ودورها في تلبية متطلبات سوق العمل السعودي وفق رؤية ٢٠٣٠ مجلة البحث العلمي في التربية ع ١٩٦. ج ٣ جامعة عين شمس. ص ٧٤١-٦٨٣.
- ٥- حمدي اسعد الدلو (٢٠١٦). استراتيجية مقارحه لمؤامة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين رسالة ماجستير. فلسطين: جامعة الأقصى بغزة.
- ٦- حسين مرجين <https://www.sscaw.org/art/show.art.asp?aid> (بدون تاريخ) إصلاح منظومة التعليم الجامعي الحكومي في ليبيا - الواقع والمستقبل. اصلاح منظومة التعليم الجامعي الحكومي في ليبيا الواقع والمستقبل التربية والتعليم والبحث العلمي. كلية الآداب، جامعة طرابلس.
- ٧- رمضان عبد هلا الشبه، ومصطفى مسعود حدود. (سبتمبر، ٢٠١٥) اسباب عدم التوافق بين مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل في ليبيا. الزاوية: المجلة الجامعة - العدد السابع عشر- المجلد الثالث.
- ٨- صالحة عيسان (٢٠٠٦) التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات التنمية. مسقط عمان: المنظمة السالمية للتربية والعلوم والثقافة الايسيكو.
- ٩- دمنهوري. هند (٢٠١٣) أسباب عدم مؤامة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي. مجلة جامعة الملك عبد العزيز. مج ٢٧. ع ١. جامعة الملك عبد العزيز. ص. ٢٢٥-١٦٩.
- ١٠- انتصار جبريل البرهمي (٢٠٢٢) مؤامة مخرجات التعليم العالي لحاجة سوق العمل في ليبيا، "مؤتمر جامعة مصراته كلية العلوم والتقنية الطبية طرابلس، مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال، إصدار خاص بالمؤتمر الدولي لمخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل الليبي، طرابلس-ليبيا.
- ١١- العوفي. محمد (٢٠١٦) تحسين مخرجات التعليم العالي لمؤامة حاجات سوق العمل من المتطلبات الرئيسية لتطوير جودة التعليم العالي في سلطنة عمان. جرش. للبحوث والدراسات. مج ١٧. ع ١٦. جامعة جرش. ص ٤٥٣-٢٦٨.
- ١٢- العنزي. سعيد ومليجي. مجدي (٢٠١٥) قياس رضا جهات التوظيف السعودي عن خريجي جامعة سليمان بن عبد العزيز كمدخل لتحسين الفرص الوظيفية لخريجي الجامعة. دراسة حالة كلية المجتمع بالخرج. مجلة التجارة والتمويل ع ١. كلية التجارة. جامعة طنطا ص ٤١٤-٣٥٤.
- ١٣- رشدي طعيمه: التعليم الإلكتروني والجامعات الافتراضية، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر السنوي الثالث "التعليم عن بعد ومجتمع المعرفة: متطلبات الجودة واستراتيجيات التطوير، مركز التعليم المفتوح - جامعة عين شمس (ص ٧-٥) مايو ٢٠٠٧.
- ١٤- كاهي المبروك (٢٠١١) مخرجات التعليم العالي في الجزائر وتحديات سوق العمل جامعة قاصدي ورقلة. الجزائر.
- ١٥- إبراهيم العسل (١٩٩٦) التنمية في الاسلام مفاهيم ومناهج وتطبيقات. بيروت، لبنان: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع. التمدد الافقي "<https://www.afrigatenews.net/a/169498>" (بلا تاريخ).
- ١٦- علي الحوات. (٢٠٠٧) التعليم والمعرفة والتنمية "دراسات في المجتمع العربي"، ص. ٢٢ بنغازي: دار الكتب الوطنية.
- ١٧- حمدي اسعد الدلو (٢٠١٦). استراتيجية مقترحة لمؤامة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين. جامعة الاقصى بغزة.
- ١٨- الحارثي، إبراهيم وبن ناصر، محمد. (٢٠١٣) تعليم مهارات التفكير